



TITLE:

職務給と同一労働同一賃金 - 西宮  
輝明氏の見解を質す -

AUTHOR(S):

岸本, 英太郎

---

CITATION:

岸本, 英太郎. 職務給と同一労働同一賃金 - 西宮輝明氏の見解を質す -.  
経済論叢 1960, 86(6): 380-396

ISSUE DATE:

1960-12

URL:

<https://doi.org/10.14989/132797>

RIGHT:

# 經濟論叢

第八十六卷 第六號

---

西ドイツの農業構造について……………山岡亮一	1
職務給と同一労働同一賃金……………岸本英太郎	22
「散不足」と「聚不足」(二)……………桑田幸三	39
イギリス革命の「主体」……………尾崎芳治	50

## 書評

中小企業調査会編『中小工業の発達』……………堀江保藏	76
----------------------------	----

經濟論叢 第八十五卷・第八十六卷總目錄

---

昭和三十五年十二月

京都大學經濟學會

## 職務給と同一労働同一賃金

——西宮輝明氏の見解を質す——

岸 本 英 太 郎

一

労働組合の職務給反対の声のやかましい今日、職務給の正しさを主張し、その実現のために積極的に努力されている学者の一人が西宮輝明氏である。西宮氏は、さきに、「賃金論」（昭和三十三年一月、日本評論社刊）、「技術革新下の賃金体系」（昭和三四年八月、労務研究所刊）を著して、これからの賃金体系のあり方として職務給を主張し、これを明らかにされたが、本年六月、「職務給を中心としたこれからの賃金体系」（労働法學研究所刊）を刊行され、職務給についてのその積極的見解を一段と詳細に展開された。観念的な賃金論の横行するなかで、この書物の主張は多くの傾聴に値するものをもっていると同時に、疑問の点も少くない。以下、筆者は、これらの点について若干検討してみたい。

二

本書は、序論「賃金体系の基本問題」、第一章「賃金の長期計画化と賃金体系」、第二章「当面する賃金体系の問題」、第三章「同一労働同一賃金の問題」、第四章「同一労働同一賃金と職務給」、第五章「職務給とその日本的形態」、第六章「賃金体系へとり組む労働組合のケース」よりなり、職務給が労働の対価原理にもとづく賃金体系であり、その意味で同一労働同一賃金の実現であるとされ、これを日本の年功序列的賃金体系のなかでいかに具体化するかを追求したものである。

まず序論で、西宮氏は、日本のこれまでの賃金闘争が専ら賃上闘争に終始し、賃金の「労働の対価的側面」を看過してきた点を次のように批判されている。――

「労働組合の賃金問題を解決する方向・運動は、右の二側面（賃金の「生活費的側面」と「労働の対価的側面」のこと。……岸本）を具体的な諸条件の中でどのようにとらえ、発展させてゆくのかということにかかってくる問題であるが、ここですこし戦後の労働組合がこの道をどのように歩んできたかをふりかえってみよう。運動を概観して今日までの歴史において大ざっぱにいうことは、賃上げが常に前面に押し出されてきたということである。賃金闘争とは本来賃金に対する様々な要求（基本的には賃金の二側面からむ要求）を使用者へ訴えるための運動であるべきものが、わが国の場合、賃金闘争とは賃上げの別名であるかのごとくに印象づけられてきたことは、すべての人の等しく認めるところであろう。……

賃上げが賃金闘争の根底に横わるものであることは、明らかであるが、それは賃上げが常に賃金闘争の主力となることを肯定するものでもなければ、その他の賃金要求を従属させてもよいという論へつながるものでもない」（一〇ページ）

「こうした綱領の欠陥（昭和二十七年の総評の賃金綱領のこと……岸本）、賃金の生活費的側面を重視し、その実現に急なる一面、労働の対価的側面については、積極的な主張を織り込まず『職階給制打破』のスローガンのみが表面にでた弱点が、程度の

差はあれ 多くの組合に反省しなければならない影響を与えているようである」(一二ページ)

この批判は正しいということができよう。この点は、日本の賃金闘争と賃金理論の致命的な欠陥であり、しかもそのことが十分認識されていないという意味で重要である。日本の労働組合はかつて労働の格付の経験をもたず、また格付を行おうとしなかった。賃金引上げのためには終始勇敢に闘ったが、賃金がそれによって生ずる「労働」そのものについては、認識をもとうとはしなかった。労働の価格として現象する賃金の本質が労働力の価値であることを指摘はしたが、賃金が労働に対応するものであることを理解しなかった。具体的な質量の労働と無媒介に、賃金を、その本質面においてだけ理解しようとしたにすぎなかったのである。日本の労働組合は、日本の賃金が性や家族数や年令や勤続年数などによって規制されている点を鋭く批判して賃金は労働の質量を決定基準としなければならぬとしたアメリカ労働諸団の勧告(昭和二年七月)や世界労連代表団の声明(昭和二年七月)を全然理解することさえできず、これを見送ってしまったのである。

さて、労働の質量ぬきの本質論だけの賃金論は、賃金の格差についての正しい理解をもつことはできない。労働力の価値および労働力間の価値格差は労働の質および労働間の質的差異にもとづくからである。したがってまた、労働の格付をもたない労働組合は、労働力の価値自体をも正しく理解する手がかりをもたないといわねばならないのである。総評の一文書が「同じ仕事をやっておる中で差別がある。これを縮少し撤廃する」という考え方にたなればならない。質の違った労働について、どうやって格差をつけるかというところに頭が向いてしまったならば、かんじんなめの問題がぬけてしまう」とのべているのは、これが労働力の価値についても又賃金格差についても正しい認識をもっていないことを誠に雄弁に物語るものである。これを西宮氏が次のように批判されているのは、

大体において、正当である。――

同一労働同一賃金という既成の原理（男女の差別賃金撤廃のこと……岸本）を正しく理解し、これを運動の中に生かすことはもちろん必要なことであるとしても、こんにち労働者が問題にしている同一労働同一賃金の問題は、それぞれの労働者がそれぞれの企業における賃金体系で律せられている賃金の不当な格差、矛盾に出發するものである。したがって「かんじんなめの問題」は、ある組合では同じ仕事をやっている中で年功的なあるいはその他の条件による差別であるかもしれないし、又別な組合では職務間の格差に対する矛盾を含む問題であるかもしれない。……各組合で問題になり、とりあげられている同一労働同一賃金の問題は、最も直接的には自分の賃金に端を発していることも意識してからなければならぬ。ところで自分達の賃金は自分達を律する賃金体系の問題ではないだろうか。年功賃金が問題となるとすればそれは年功によつて賃金が上昇する仕組みになっている現行賃金体系の問題である。また職務給の格差が不当であるとすれば、この問題もまたそうした格差を決定づける体系の問題となる。このような同一労働同一賃金の問題として今日各組合で問題となっているものは、体系の問題であり、体系への積極的なとり組みなしに解決されるものではないことは明らかである。……

……賃金闘争というのは、賃上げ一本のものでもなければ賃上げが配分かといった二者択一的なものでもないはずである。とすれば配分の問題に労働者が眼を向けることは決して運動を後退させるものではないはずである。のみならず賃金水準も低いながらも食えない賃金の域を全体として脱却したこんにち、体系により律せられる配分の問題が労働者間で大きくクローズ・アップされているのだから、体系の問題へ進んでとり組むことは必要であり、これへの取り組みなしには当面職場で問題とされているものの解決へ接近することは不可能である。同一労働同一賃金問題の体系問題への軽視は、依然として職務給に対する偏見を固定化させている。（二三～二四ページ）

労働組合が不当な格差を問題としながら、正当な格差ととりくまないことは矛盾である。差別賃金撤廃が平等賃

金を意味しないかぎり、これは当然に不當な格差の撤廃であり、正当な格差の設定を意味するはずである。この簡明な論理を無視している所に問題があり、これが又職務給への偏見を生んでいることも確かである。では同一労働同一賃金とは、また職務給とは何か。これを西宮氏はいかに理解されておられるか。これが次の問題である。

## 三

西宮氏の説明されるころでは、同一労働同一賃金とは「労働の対価原理」にもとづく賃金のことであり、この「労働の対価原理」に立脚した支払方式の向う方向が……職務給である」（七六ページ）。

労働の対価原理にもとづく賃金ということが、労働の質量に対応した賃金を意味しているかぎり、これは同一労働同一賃金を別の言葉で表現したものであるといつてよい。そして職務給が労働の対価原理にもとづく賃金なら、そのかぎりにおいて、職務給は同一労働同一賃金の実現のようにみえる。問題は、個別企業内で形成される賃金支払方式―賃金体系としての職務給が、果して労働の質量にもとづく賃金かどうかということである。この問題は重要であり、後に検討することとして、ここでまず指摘しておきたいことは、西宮氏が、戦後、使用者側が展開してきた賃金の職務給化を、賃金の支払方式の労働の対価原理への転換として理解されている点である。

戦後、同一労働同一賃金という言葉は賃金問題の中においてまずとりあげたのは使用者側であり、労働組合がこれを運動の中において積極的にとりあげるにいたったのは、ここ一、二年のことで、時期的にみれば、かなりの遅れがある。使用者側がこれを取りあげるにいたった動機は必ずしも一様ではないかもしれないが、基本的には戦後の支配的な生活給に基礎をおく賃金支払方式に対して「労働の対価原理」に基礎をおく支払方式への転換を目指す問題として展開されたことは事実である。こうした

傾向は、生産体制もようやく正常な状態に復帰し、各企業とも再建への道を歩みはじめるころから始まるのだが、これが合理化運動、さらには、その体系づけられた生産性向上運動の中で積極的に賃金決定方式と結びつけられ、同一労働同一賃金を具現する一つの形態として、職務給理念の具体化、形態の模倣から日本の土壌へ移植する熱心な研究と試みが展開されていった（六七ページ）

……その後、技術の革新を主軸とした条件の整備と相まって、日本的な職務給普及の段階に、今日突入しているといつてよいであろう。もっとも、こうした賃金支払方式の職務給化的傾向は日本の賃金形態の底流・本流を徐々に形成しつつあるというのが現状で、流れが全体としてそうした傾向へ進む過程には、なお、看過することのできぬ問題がある（六八ページ）

周知のように敗戦と占領軍の民主化政策は、労働組合運動を急速に発展させ、従来の身分的な賃金体系と身分的な職場秩序を崩壊させ、烈しいインフレ下、無差別な生活給体系を生み出した。この崩壊した身分的賃金体系を新しい条件のもとに再編することが職務給への志向であり、西宮氏のいわれるように、労働対価原理に基礎をおく賃金支払方式への転換を日指したものとはいえないのではなからうか。それは又無差別な生活給への反撥であり、これに差別を設けて序列的な職場秩序を回復しようとするものであったといえるのではないか。勿論、この差別が、不可避に身分ではなくて労働の質量に対応して決定されねばならなくなるものであるかぎり、賃金観なり賃金体系の転換を迫るものであったことはいうまでもない。その意味では職務給が、同一企業内での同一労働同一賃金実現への道であると使用者側が主張するにいたったのも故なしとしないのである。

しかしながら、年功賃金体系という、使用者側にとってきわめて有利な低賃金体系を、使用者側が解体する意思をもっていないかぎり、又職務給の前提である職務分析と職務評価が使用者側によって一方的にしかもきわめて恣



意的に行われたかぎり、それは決して同一労働同一賃金を志向するものではなかったとわねばならないのである。況んや、職務給が各個別企業内で個別的に実施されるものであったことにおいておやである。労働組合が職務給を差別賃金の強化として反対したのも故なしとしないのである。尤も、職務給実施過程で、労働組合がただ反対を唱えるのみで、労働の格付を行って、使用者側の恣意と闘おうとしなかったことは、いな闘うことができなかったことは、日本の労働組合の重大な欠陥を示すものに外ならなかったのである。労働組合が労働の格付を行うかぎり、そこに当然に労働の質量に対応した格差が設定されるが、労働組合はここに眼が向かず、専ら賃上闘争に終始したのである。西宮氏はこうした態度を総評調査研究所の「当面の賃金問題」を例にとつて、次のように卒直に批判されている。――

同一労働同一賃金の問題を差別賃金に反対するスローガンとして一貫する基本理念である。過去の同一労働同一賃金がそうであったとしても、それでもつて今日の賃金問題に当ってゆくとすることは、歴史の移り変り、特に今日の潮流の中から生起している問題の解決には一歩も接近し得ないであろう。(九二ページ)

……総評の右の書においては差別撤廃一辺倒で、いかにして合理的な格差を設定すべきかという切実な問題には全くふれられず、全労働無差別賃金の主張にも相通ずる面がある。日経連が異種労働差異賃金を主張するのも、こうした考え方の打破のためであろう。(九三ページ)

#### 四

次に、企業毎につくられる職務給が同一労働同一賃金への道であるとされる西宮氏の見解を検討しよう。

まず、職務給は、職務の標準化がすすんではじめて可能であるとする意見を見よう。西宮氏は次のようにのべられる。――

同一労働同一賃金の原則をもつともよく具体化する形態として主張されている職務給の場合について考えよう。この場合には、重要な一つの前提がある。すなわち同一職務にあつては、同質同量の労働がその中に予定されているということ、別言すれば、それぞれの職務はそれぞれの職務にたずさわる能力を備えたものであれば、年齢、性、経験の属人的な要素とは無関係に同質同量の労働支出が期待されるということが前提となつてゐる。職務に対する賃金、職に応じた差別賃金がよく同一労働同一賃金の原則を具体化する上で展開されてよい原則であるか否かは、実にこの前提にかかつてゐる。職務給という形態が意味をもち問題となるのは、それを具体化する企業の中にかかる条件が存在することを必要条件とするのである。そうした条件が存在してはじめて、職務分析、職務評価を通じての職務価値序列の設定、それに基く賃金が意味をもつてくるのである。しかし現代の企業において右の如き前提条件がすべての職務に満されている場合はむしろまれで、多くの企業ではその少なからざる職務が年齢・性・経験等の人的要素によつて労働の支出が、したがつて又労働の成果が左右されるのが現状である。……この場合、同一職務同一賃金という原則で賃金を支払ふことは、不同一労働同一賃金ということになるであらう。高度に自動化されたオートメーション工程の中の職務にあつては、その資格要件をみたす労働者であれば一切の人的要素に関係なく、同一の労働したがつて同一の成果が期待でき、かくて同一職務同一賃金は同一労働同一賃金の原則に則るものとなる。そこで職務給を厳密に同一労働同一賃金の原則に照応せしめようとすれば、オートメーションの段階にまで企業の技術的水準が高められなければならないということにもなる。しかし、これは余りにも問題を狭い枠の中に閉じこめて大局を忘れた論といわねばならないであらう。もちろんメカニゼーションの段階ではなお問題もあらう。しかし現代のメカニゼーションを高度化させてゆく過程、さらにはそれを越えたオートメーション化してゆくその過程は、職務内容を確定し、標準化してゆく過程であり、それは同一労働同一賃金の原則を

同一職務同一賃金という形で具現化することを可能ならしめる道である。今日の職務給という形態を通じて職務間の賃金の公正を期するのは、そうした技術革新の風潮の中で個々の企業が技術的水準を高め、経営の近代化を図り、職務の確定と標準化を確立してゆく傾向へ進みつつあるがゆえである。職務給はかくて今日の段階において厳密な意味では同一労働同一賃金を具体化する形態ではないかもしれないが、質と量の二側面から賃金を公正に支払おうとする形態として積極的役割を担い、かつその役割を果たす形態といえよう（一〇三～一〇五ページ）

これでは高度な技術水準の企業でなければ同一労働同一賃金は実現しないということになる。だが、この原則はすでに十九世紀中葉以降のイギリスで事実上実現していたし、二十世紀に入れば西欧諸国で広く実現したといつてよいのである。この点を西宮氏はいかに考えられるのであろうか。技術革新の発展に照応して、職務が標準化するということが同一労働同一賃金を実現するというよりも、労働市場を通して形成される大まかな職種別・熟練度別の労働力の市場価格が、却って生産条件や職種や熟練度を標準化し、ここに職種別熟練度別の横断的賃率、すなわち同一労働同一賃金を実現される可能性が生みだされるのではなからうか。ということは、企業毎に職務の分析と評価を行うのではなく、企業をこえて、大まかに職種を一括し、その職種での技術なり熟練なりの習得期間などを考慮して、不熟練（あるいは未熟練）、半熟練、熟練、高級熟練位に大まかに格付けすることが先決であり、重要であるということの意味する。これを行わないで、どのように職務の分析と評価をこまかに行っても、企業内の職務間の賃金格差をやや合理的にすることができないにすぎないといわねばならないのである（職務給の目的はここにあるといつても差支ない）であり、本来の横断的な賃率としての同一労働同一賃金を目指すものではない。勿論、日本においてこのことが重要でないなどというのではもとよりない。問題は同一労働同一賃金を実現するためには、どちらが基

本的であるかということなのである。ここで、西宮氏は、個別企業内の特殊性の上に立脚する職務給から同一労働同一賃金への道を求められているのである。――

ここで注意しなければならないのは、職務給は同一労働同一賃金の原則を確立する上で唯一の手がかりとなるものであるが、その形態はかかる有効性にもかかわらず、これを各企業において具体化する場合、その企業特有な条件――賃金水準、慣行として存続してきたこれまでの賃金形態――によって技術的な操作が必要である。こうした中でとりあげられ検討されなければならないのである。そして、かかる職務給の具体化過程の中で、労働者は賃金の近代的理念に立脚した形態への転換、公正格差の樹立を指向して使用者と条件のとり引きを行うべきであろう。職務給は一定の形式があつて、それをそのままではめるべきものではなく、具体的な条件の中で、さまざまな形式をとるものである。大巾な賃金の値上げなしに職務給確立の条件がないと考えるのは、職務給の形態を固定化し、その理念をいかにそれぞれの条件の中で具体化するかということを知らない論である。……本年度の総評の運動方針案には、同一労働同一賃金の原則を企業外に発展させるように努力するということが当面の問題としてとりあげられている。また著者が最近しばしば批判的に質問される問題の中に、職務は賃金を企業内の問題に解消し、企業の本質をいかにして打ち破り労働運動を推進すべきかと努力している組合運動にブレイキとなるのではないかという問題があるので、ここではそうした点について検討しよう。

職務給は職に応じた賃金であるが、それは職一般に対する賃金という形によってではなく、その企業におけるその職に対する賃金という形で基本的には決定されるものである。……

……こうした基本的には企業ごとに企業条件によって決定されてゆく職務給が社会的にどのような影響を及ぼしてゆくかを考えてみよう。職務給は、……それを確立する前提条件としても当然であるがさらにそれを前進させてゆく過程は職務内容の確定、職務標準化をよりおし進めてゆく道でもある。また職務給はそうした過程を歩むのでなければ、単に職務によって差別をつける

職種給、差別賃金に墮するであろう。同一労働同一賃金を具現する形態としての意義は失われるであろう。……

ところで、このようにして各企業が職務給を發展させてゆくということ、そして、それぞれの職務がそうした中で職務に対する賃金を發展展開してゆくということは、長期的にみて各企業の職務賃金が相互に比較されうる条件を確立してゆくことになるのである。同一労働同一賃金の原則を企業外に發展させる問題は、こうした過程の中でこそ問題になるのであって、企業内における職務給の確立を離れて一挙に横断的な賃率形成へ進むことは現実問題として不可能である。……

……横断的に職務賃金が確立するためには、まず第一に職務内容が各企業で確立、標準化されてゆくこと、そして職に対する賃金としての形態を名実共に備えてゆくことであろう。職務に対する賃金という形で各企業の賃金が決定され、しかも各企業の職務内容が接近してくるに依じてはじめて企業の枠をこえた横断的な賃率形成の条件の一角が開けてゆくことになる。こうした点を無視しての横断的な賃率形成を主張することは、まったく意味がない（一一一～一一五ページ）

果してそうであらうか。欧米諸国の例にみるまでもなく、西宮氏の見解は顛倒しているといわねばならないのである。すでにふれたごとく、職務給は第一次世界大戦後のアメリカで実施されたものであり、それ以前にすでに西欧では職種別熟練度別の賃率が形成されていたし、アメリカにおいても職種別・熟練度別の賃金の標準化がみられたのである。同一労働同一賃金はある程度事実上実現しており、職務給は、この上に立って、大戦後の技術革新による旧職種（職務）の崩壊と新職種（職務）の出現による職種間賃金変動を、企業内で調整再編するものとして生れ出たのである。職務給によって横断的な賃率が形成されるのではなく、横断的な賃率ないし賃金の標準化の上に、職務給が形成されたのである。技術革新による職務の標準化の前に、職種の標準化がすでにすすんでいるのが普通なのである。標準化ということを非常に狭く解して、企業内職務の標準化とされる所に問題がある。職種の標準化が

賃金を標準化するのではなく、逆に賃金の標準化が職種を標準化するのであり、かくして同一労働同一賃金を実現するのである。企業内職務の標準化を通して同一労働同一賃金を考えるかぎり、それは無限の彼方へ押しやられ、到底実現しうべくもないのである。

ただ日本のように賃金なり職種が標準化していない所では、産業別の職種別熟練度別の労働の大まかな格付——これは熟練なり技能なりに必要な教育水準やその習得期間の長短などによって不熟練、半熟練、熟練、高級熟練位に格付けすることは困難ではない——を行って、これを基準にして職務の評価を考えてゆかねばならないのである。技術革新の進展による職務の標準化は、多くの場合、熟練の解体、技能の単純化を意味しており、これをこと細かに分析評価して職務間に多くの賃金格差をつける必要は毛頭ないのである。

したがって、西宮氏のように、個別企業内での労働対価原理への賃金の接近が先か、あるいは総評の一文書のように、職務給に反対し、横断的賃率の確立をはかることが先かということではなく、労働組合が横断的な大まかな労働の自己格付を行い、これを基準にして、職務給ととり組んでゆくことが大切なのである。この二つの側面ととり組むことなくしては同一労働同一賃金を実現することは到底できないといわねばならないのである。技術革新による職務自体の標準化の前に、職種の、また、その熟練度の大まかな格付を行うことが同一労働同一賃金への不可欠の前提なのである。横断性を離れた同一労働同一賃金などそもそもあり得ないのであり、日本における職種や職務の不明確さ、その標準化のすすんでいない現実に眩惑されて、個別企業内職務の標準化・職務給化を同一労働同一賃金の前提的条件とし、賃金問題を個別企業内に埋没させるのは、自ら同一労働同一賃金への道を遮断するものといわねばならないのである。

賃金問題は、個別企業内に埋没させてはならない、横断的な労働の格差が必要だ、ということとは、最低賃金制をとって考えてみても明らかである。全国一律の最賃制はともかくとしても、少くも業種別地域別位の幅が必要なのは誰も認めるところであろう。企業条件がいかに違っているからといって、個別企業毎の最賃制を考える者はいないであろう。業種別地域別の幅をもつことによって、これが各企業を、その最低賃金が支払えるように標準化してゆくのである。これと同様に、大まかにしる職種と熟練度を格付けして、これを承認させてゆけば、そこから職種や職務が標準化してゆくのである。

## 五

次は、いかにして同一労働同一賃金を具体的に実現してゆくかの問題である。

職務給という形で企業毎の労働対価原理への賃金の接近が問題となっている今日、この職務給から全然離れて同一労働同一賃金へ接近してゆくことはできないであろう。問題は職務給といかにとり組むかである。

職務分析と職務評価、職務評価の結果と賃金の結合という手続きを通して実現される職務給は、それがせめて企業条件の相似た企業間での大まかな、横断的な労働の格付の上に行われる必要があるのである。本来なら、この労働の格付もそれと賃金との結合も、企業毎の交渉によってではなく、単産と当該産業の使用者団体との間の団体交渉を通じてなされるべきものである。せめて単産と各企業との対角線交渉が必要である。この際、この慣行の確立が是非とも必要であることを強調しておきたい。団体交渉自体の横断性をもたすことが必要なのである。これが職種なり職務なりに横断性・標準化を与えることにもなるのである。西宮氏のように、企業毎の職種や職務の不

統一を強調しつつ、他方で、企業毎の厳格な職務分析と職務評価を強調するのは、同一労働同一賃金の方向と矛盾するのである。

ところで日本の賃金の基本的形態である年功賃金体系を一律に崩すことができないのはいうまでもない。年功賃金体系を同一労働同一賃金へ近づけてゆくには、当然に漸進的でなければならぬのである。その意味で賃金に職種別の横断性をもたせたとしても、それは比較的に数の少い熟練度別のそれではなく、多数の勤続年数別のそれにならざるをえないのである（所謂職団職務給）。問題は職種間の賃金格差を可能な限り合理的にするための措置を講じつつ、年功格差を縮小してゆくことである。

熟練度別の職種賃率ではなく、年功別のそれ、しかも企業毎のそれが、ここしばらく不可避だとすれば、それはいかにも日本的である。しかしこのことは、西宮氏のように、何も横断性を否定することにはならないのである。

……企業の労使はそれぞれ、そうした条件（日本特有な条件、企業独特の特殊条件のこと。……岸本）の中において職務給をもつともよく実現する独特な形態を創造しなければならない。こうした独特な企業毎の形態は日本特有の条件に規制されていわゆる職務給の日本型を創り上げるのである。こうした日本型職務給の特色が或いは巾の広い範囲職務給、生活保障給を伴う職務給、能力的要素を加味した職務給等となって具体的に現れるわけである。（一四七ページ）

……職種別賃率というのはそれぞれの職務が必要とする知識の程度、技能程度、困難の程度によって賃金を支払う慣行が各企業の中にあるということ、さらにそれぞれの企業の作業態様なり作業条件が比較的均一化していること、すなわち同一職務であれば同一の労働がその中に含まれていることを最少限度必要な条件とするものである。そうした条件のかけている日本に横断的

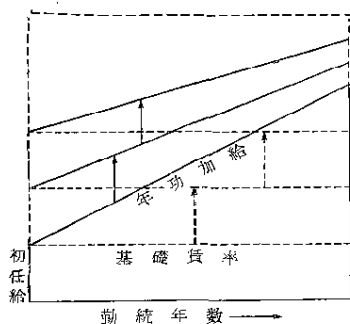


賃率形成の余地はなかったが、こうした現状に立つて賃金を職務価値に応じて支払うということを目指すその結果は企業毎の異った賃率を形成することは明らかであるが、こうした賃金決定の新しい慣行を将来の技術革新の一層の促進に伴う職務内容の統一化の中で横断的な賃率形成の方向に向うことが期待される。横断的な賃率の形成が職務給の絶対条件ではなく、労働に對して賃金を支払うという慣行が普及して逆に横断賃率が形成されるのである。(一五七ページ)。

すでにのべたごとく、各企業の作業態様なり作業条件が均一的でないのは、賃金自体が標準化しなかった結果なのであり、その逆ではないのである。競争条件均等化の法則の働く資本主義社会では、この均一化をおのずから促すのであるが、日本では労働組合が労働市場をコントロールする力をもたず、他方、各企業が労働管理政策上から年功賃金体系と長期雇用政策を押しすすめて成功したから、作業条件が均一化しなかったのであり、責任は労働組合側にもあるのであって、均一化の余地がなかったのではないのである。先進国の例でも分るように、労働組合は、まず標準賃率(横断的賃率)の協定をかちとろうとしたが、これが企業条件の均一化をおしすすめてきたのである。現在の日本で、賃金が企業毎まちまちになったとしても、これが同一労働同一賃金への方向をもつためには、企業毎に行われる賃金協定の背後で、労働組合が横断的な、労働の自己格付を基準として行動することが必要なのである。横断的賃率への見透しのもとに職務給にとりくまねばならないのであり、「横断的な賃率の形成が職務給の絶対条件ではない」というのは、職務給が同一労働同一賃金でないことを自ら表明するものに外ならないのである。

ともあれ、職務給ととり組んで、賃金を労働の質量と対応させてゆくことは絶対に必要であり、賃金が安いかからといって、合理的な賃金格差の問題に眼をつぶり、差別賃金撤廃を叫ぶのは、誤れる平等賃金論への転落といわれなければならないのである。

退職時賃金



ところでいかに職務給ととり組むかであるが、基本的には、賃金を、基本賃金部分（これを試みに基礎賃率とよぶ）と年功ないし勤続による加給部分とに分離し、基本賃率を労働の質量と対応させる事が必要である。賃上げとはこの部分の一律引上を意味し、年功加給部分は、初任給が低い事の結果であるから、基礎賃率の引上げに依じて加給部分の巾を下に厚く上に薄くするように縮小してゆくことである。西宮氏の次の見解を、この意味で、大体支持することができるのである。

次のような方式が考えられる。すなわち基本給の一部を職務給化し（筆者はそれぞれの職務に確定された巾の中で従前通りの年功と考課の昇給をとり、いわゆるベース・アップは職務給について行い、次第にその比重を増大してゆく方式である。（一六六ページ）

ここにいう考課を入れることには問題がある。昇給は、初任給が単身者賃金であることの不可避な結果であり、その意味で、年功加給部分は個人的属性からきりはなし、全員昇給にすることが必要である。少くも考課部分を著しく縮小することが必要である。

## 六

以上に検討したごとく、職務給に反対し、横断的賃率の確立が先決だとする見解が実現の可能性のない性急な議論だとすれば、横断性を無視して、職務給を個別企業内に埋没させてしまうことも、横断性への道を遮断し、同一労働同一賃金の実現を無限の彼方に押しやることになるのである。

問題は、職務給とのとり組みにおいて、つねに労働組合があらかじめ横断的な労働の自己格付を行い、これを基準としつつ、企業内賃金を労働の質量に近づけてゆくことである。技術革新の発展による職務の標準化を俟つまでもなく、標準的な職種なり職務なりは必ずしも少くないのであり、これまで企業差に目を奪われて、共通なものを見出す努力が行われなかっただけのことなのである。